13 | 外派：大家都在一个办公室工作，有什么不一样？

2020-06-15 臧萌

职场求生攻略

进入课程 >

讲述：臧萌
时长 17:58　大小 16.46M

你好，我是臧萌。前面我们聊了外包，今天我们来聊聊外包的兄弟：外派。

外包和外派有类似之处。都是甲方因为某些原因，需要一些人帮助甲方工作，但是甲方不和实际工作的人直接签订劳动合同。那外包和外派到底有哪些不同呢？如果我已经在做外派了，有哪些点是我可以注意的呢？到底要不要一直做外派呢？今天我就和你来探讨一下这些问题。

外派和外包有哪些不同？

1. 同事和环境不同

从同事和工作环境层面上来看，如果你是外包公司的程序员，那么你的同事就是自己公司的同样做外包的程序员，基本也就在本公司工作。

而外派之所以带个“派”字，意思就是要派到甲方那边工作。所以外派程序员的同事通常是甲方的员工，工作地点也一般是在甲方办公室。一般来说，外派的程序员会加入到甲方公司的某个组里，和甲方的员工一起从事一个项目。

2. 和甲方的关系不同

从与甲方的关系上来看，外包一般是以项目为单位，所以甲方和外包公司是项目合作关系。甲方公司和外包公司的员工没有任何关系或约定。

对于外派来说，外派员工除了要和外派公司签订劳动合同之外，还需要和甲方签订派遣协议。虽然外派一般也都是因为甲方的某个项目，带来的用人需求，但是涉及人要来甲方公司工作，还是需要一个名分和一定的稳定性。所以派遣协议一般是以时长为单位，比如一个外派的员工派遣协议上一般是签一年的时间。

3. 做的事情不同

从做事的层面来看，外包公司的介入是在甲方完成了前期需求分析和设计之后。因为有合同的约束，留给外包公司的发挥空间其实很有限。而外派一般会参与项目开发的大部分甚至整个过程。

外派到底在做什么?

下面我们还是通过上一讲中外包修路的例子，来看看什么是外派。

还是熟悉的 A 公司，这次 A 公司要负责给开发区设计公路。项目伊始，有很多论证、规划和设计的事情要做，这些都是项目施工前期工作，更具有技术难度和不确定性。

A 公司为了给出可靠的设计，可能要去勘探开发区的地质环境；可能要铺设实验道路；可能要在总体设计确定之后，赶工画设计图纸。这些都是项目早期的工作，但是技术含量并不是那么高，而且根据道路规模的不同，需要的人也不确定。

在道路设计期间，A 公司可能需要临时雇佣一些人来协助完成相关工作。这些临时雇佣的人一般就是外派的员工。外派员工需要和 A 公司员工频繁交流、紧密合作。

相比于外包的单向交流，这部分工作的双向交流会多一些。比如，地质条件测量的很多指标和细节，如何结合地质条件，设计和铺设实验道路等等。这部分的工作，都对外派人员的技

术、经验和仔细用心等提出了更高的要求。

好，外派的工作内容我们大致了解了，接下来我们聊聊软件公司里的外派都有哪些不足。

外派有哪些不足？

从钱的角度来说，外派的逻辑是甲方公司用预算购买人力。所以从甲方公司的角度来看，外派员工就是拿钱过来办事的。一方面，甲方公司需要外派员工能够保质保量地做好工作。另一方面，甲方公司不会为外派员工的工作支付额外的钱。

这种金钱和人力关系看似直接且确定，但作为外派员工来说，却会产生很多问题。

1. 工作于此，却不属于此

从归属上说，外派员工是和外派公司签订的劳动合同。派遣协议则规定了甲方公司接受外派员工来公司工作，但这并非劳动合同。

甲方公司和外派公司会签订项目合同，甲方公司按照合同付款给外派公司，外派公司再拿这个钱，给自己外派出去的员工支付工资，剩下的就是外派公司的利润。简单点说，就是外派公司会拿着甲方公司的钱，给自己的外派员工发工资，缴纳五险一金等。

所以，外派员工是外派公司的员工，甲方公司不会再有额外预算给外派的员工。没有预算，外派员工就无法享受甲方公司的福利待遇。这里的福利待遇很多种，比如，和健康相关的有医疗保险和体检，和工作相关的比如加班报销政策、餐饮补贴、交通补贴、内部外部技术培训等，生活相关的比如年假、零食、团建费用、年会等等。

除此之外，在待遇和机会方面，外派员工和正式员工也是不一样的。正式员工会有奖金和股票等奖励，但是外派员工并没有。很多公司还有些大大小小的机会，比如出差交流、内部转岗甚至直接转到本公司在外国的研发中心，这些都是外派员工无法参与的。

很多时候，甲方的预算是确定的，所以无论外派员工干得多么出色，付出多少额外的心血，都既无法获得更多的金钱，也无法获得更好的机会。

当然，对应的外包公司也无法享受甲方公司的福利待遇。正所谓不患寡而患不均，外包公司大家都是一个公司的，在福利待遇机会面前都是平等的。但外派员工在甲方公司工作，多多

少少都能接触到甲方公司正式员工的福利待遇的信息。有句话是这样说的：一碗水端平。可惜正式员工和外派员工本来就不是“一碗水”，所以根本没法儿端平。

看大家做着“相同”的工作，但收获却不一样，外派员工心中难免会有疙瘩。更有甚者，可能会以此小题大做，网上传的“外包员工深夜加班吃了公司一桶泡面，被内部员工批评”（新闻标题说的是外包，其实他们的工作性质是外派）的新闻，更是凸显了这种不平等。

即使没有这么过分的做法，很多人还是会区别对待正式员工和外派员工。

我有个朋友之前做外派，他跟我提起过一个自己的经历：当时他们和正式员工做同一个项目，自己在项目设计上有个小小的建议，比起现在的方式，他认为有更好的做法。而当他跟一位正式员工说这个事情的时候，对方听都没听两句，直接“礼貌”回绝：“对不起，技术的问题你不要问我。”他的一个建议，被对方当成了问技术问题，而且对方直接制止了他问问题的行为。

这件事情可以看出，首先，这个人可能是觉得外派过来的人技术水平一般，张口一说技术，就下意识的认为是要向他请教问题。这种不礼貌的行为可能和个人的素质有关，但也从侧面反映了，正式员工与外派员工在这个公司的不平等地位。

简单来说，外派员工在甲方公司工作，却不属于这个公司。各种“看得见，摸不着”和区别对待，都是客观存在在外派这份工作中的。所以从我的感觉来说，我觉得外派的工作性质，大多数人都会受不了。

2. 没有机会独立承担任务

一般公司都会有成文或者不成文的规定，不允许外派员工独立承担一个任务。换言之，外派员工必须跟着正式员工干活，接受正式员工的工作安排。

公司当然有他们的考虑，比如，外派员工和正式员工相比，存在较大的不稳定性，如果外派员工忽然有更好的机会，离职了，事情换人接手比较麻烦；独立承担任务是对人才的培养和锻炼，公司更愿意把这种机会留给正式员工，让正式员工在公司里有更多的积淀。

3. 不稳定

派遣协议一般都包含甲方可以更换派遣人员的条款。条款内容类似这样：如果甲方觉得外派的人员不能满足甲方的要求，可以让外派公司换人甚至直接终止合同。

对于正式员工，如果发生这样的情况，公司都会给你机会改善自己的表现，或者给你换一个组，很少会直接辞退。毕竟劳动合同不是说解除就能解除的，还涉及赔偿。而辞退外派员工，甲方公司一般是不需要赔偿的。

所以相比之下，外派员工的稳定性，肯定要比正式员工低一些。

4. 发展受限

甲方并没有培养外派人员的动力，对于甲方来说，外派员工过来就是要能直接工作的，合同到期，也不会自然而然的成为正式员工。因此，外派人员实际从事的工作，大都是非核心的，得到的锻炼有限，自己的发展也受限。

外派有哪些优点?

说了这么多外派的不足，下面我们再来说说外派的优点。如果是外派到优秀、成熟的大公司，其实还是有不少优点。

1. 增长见识

成熟的大公司有很多优秀的内部系统。对于外派员工来说，在这些公司实地工作，会频繁使用这些系统。正所谓，百闻不如一见。这时候如果能做个有心人，多琢磨琢磨这些系统面对的问题，以及这些系统如何去解决这些问题，对于以后自己的发展是非常珍贵的经验。

这些大公司今天已经解决的问题，很有可能就是别的公司明天将要遇到的问题。如果能有相关的积累，之后在去别的公司的时候，说不定就能抓住机会。

再者，大公司内部的资料文档一般都是对外派人员开放的，这也是一个免费学习的好机会。同时，在大公司解决的问题也更具挑战性，也有更多机会接触到解决这些有挑战性问题的新技术。

2. 较早参与新项目

前面我们提到，和外包相比，外派员工可能会在甲方更早的参与项目。这时候，自己的主动性是可以发挥的。为了能更形象说明这个问题，我们继续回到之前修路的那个例子。

现在路已经修好了，但是路口拥堵严重，通行效率不高。这时候，A 公司想到的是统计路口各个方向在不同时间段的实际车流量，通过动态调整不同时间段红绿灯的时常，来提高通行效率。

这么来看，我们这个方案需要开发一个算法，同时也需要搜集各个路口，不同时间段实际车流量数据。在论证期，可能需要外派员工去路口，人肉统计不同方向的车流量，然后将这些数据输入给算法，得出一个更优的红绿灯时长。

这时候，作为外派员工，就能够接触到 A 公司解决问题的思路和细节。如果你是个有心人，有了什么想法也可以在提交数据的时候和 A 公司的相关员工交流。

真正到了执行阶段，如果你的这个方法可行，假如施工公司负责的就是在各个路口安装可以搜集车流量的摄像头，你其实就已经在很早的时候参与新项目了。但是外包公司的员工并不知道这个摄像头的作用，更不知道通过优化交通信号灯缓解交通拥堵的整个过程。

这就像在软件开发中解决问题，最终的方案背后，隐藏的是一步步思考和摸索的过程。可能最后的结果是在某个数据库前加设一个 Redis 缓存。但是这个过程可能要包括预见问题、用原型证明问题、思考问题的各种解决方案，再通过原型证明方案的可行性，最终敲定解方案。这一堆步骤，如果能够全程参与其中，肯定能收获实实在在的能力。

3. 证明自己的能力，赢得更多的机会

大公司招聘外派员工的理由有很多，有时候是因为项目紧，事情多，但是没有招聘名额。所以公司会申请一些预算来招聘外派人员来参与项目。不过，在有些公司，如果在工作期间，大家都非常认可外派员工的能力，在有合适的职位开出来的时候，还是有很大可能可以转正式员工的。

当然，如果有这个打算，记得一定要在面试的时候，就跟甲方公司以及外派公司问问清楚，毕竟外派员工是给外派公司赚钱的，转正之后外派公司其实就损失了一笔收入，所以有些外派公司的合同里不允许在派遣期内转为甲方正式员工。

但是，即便不能转正，优秀的人也总能赢得更多人的认可。在人才密集度高的公司工作，对建立高质量的人脉关系也是非常有帮助的。

4. 现金收入较高

甲方公司也是知道外派员工处境的，对于不差钱的甲方公司，给外派员工的实际到手的钱超过相应的本公司的正式员工，也不是什么罕见的事情。据我所知，基本上规模比较大的公司，都会舍得给外派更高的薪资。

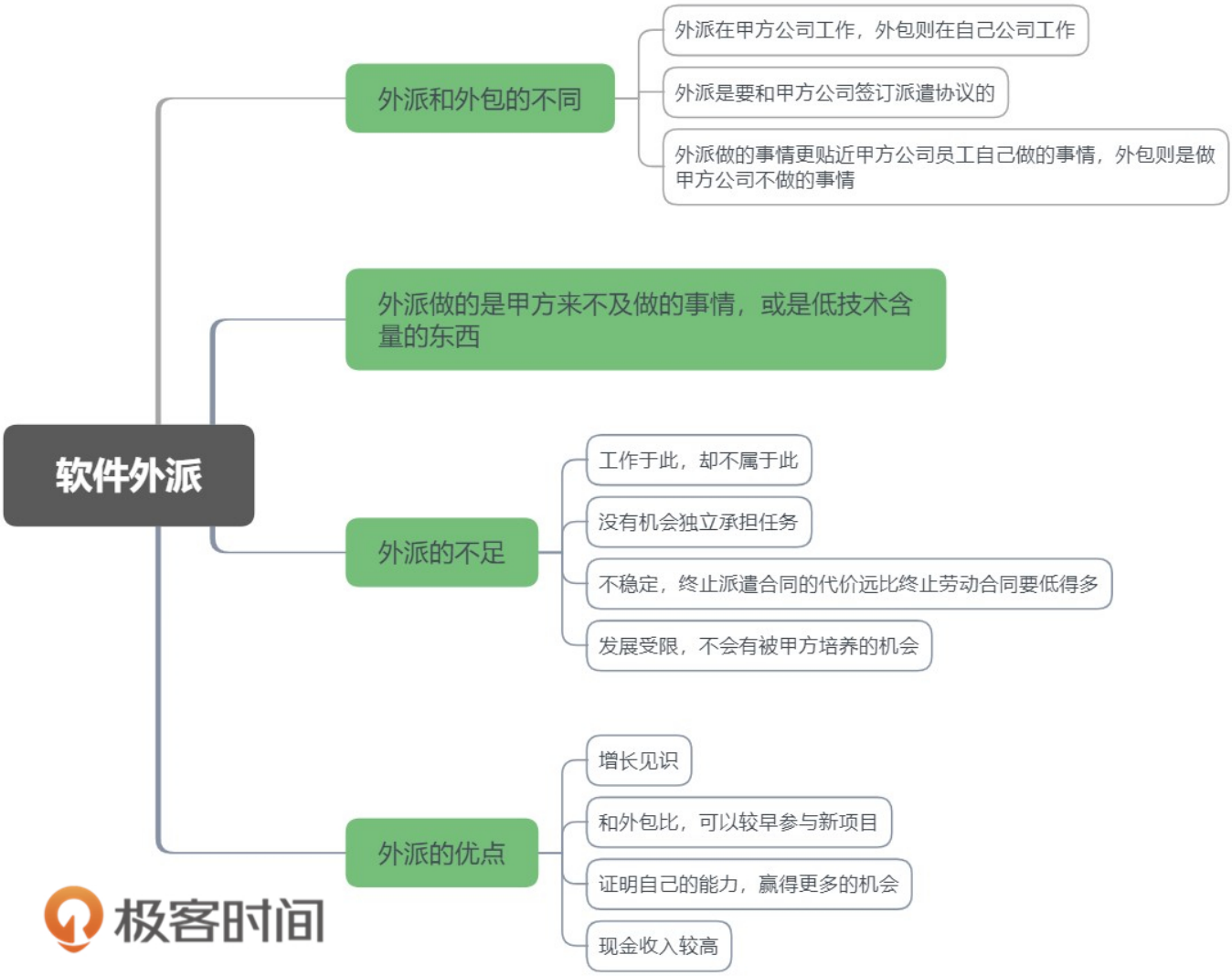
总结

好了，今天的内容讲完了，我们来总结一下。

总的来说，外派到不同公司，工作体验的差距还是很大的。有些公司会尽量“压榨”外派员工，有些公司则会尽量公平对待外派员工。正所谓，人心都是肉长的，尤其是我们程序员这个行业，大家都是凭能力吃饭的，大家其实很自然会认可有能力的人。无论是正式员工还是外派员工，只要你的工作能力够强，都可以赢得大家的认可，获得相应的回报。

但是，从职业发展的角度来看，除非是类似咨询这种高端的外派，我个人觉得，普通的外派工作基本和外包一样，并不是一个程序员值得长时间做下去的工作。

但是如果能有机会去一个心仪的公司做外派，工作中好好展示自己的能力，抓住转正的机会，也不失为一条曲线救国之路。



思考题

外派和外包一样，也是非常常见的现象了。不知道你有没有在外派公司工作过呢？你在外派过程中有遇到过什么问题，又有哪些收获呢？

欢迎在评论区和我交流。也欢迎把这篇文章分享给你的朋友或者同事，一起交流一下。

更多课程推荐

© 版权归极客邦科技所有，未经许可不得传播售卖。 页面已增加防盗追踪，如有侵权极客邦将依法追究其法律责任。

上一篇　12 | 外包：外包不也是写程序吗？有什么不一样的？

精选留言 (5)

写留言

好_快
2020-06-16

以一个较低的起点进入目标行业！有几个朋友是本科生身份外派形式进入证券公司，这些公司正式招聘是要求本科生、研究生双211、985院校。薪水福利确实没法比，但是长期稳定的外派收入并不比其他外包或者外派的收入差，除了同样增长见识，还能享受证券公司节假日福利。入乡随俗早下班，入乡随俗节假日多一点！合适自己的就好！

展开

作者回复: 对，适合自己的就是好的。

再来二两杜康酒
2020-06-16

我的经历是有一定的设计和实现的自由度，但是对项目全貌的了解和理解都不够，忙时忙闲时闲～不过都是很久以前的事了，不光是外派外包型公司，我觉得没有核心产品的项目型公司也不是很好的选择，看似忙碌实则提高有限。

展开

作者回复: 嗯呐，得有专注点，深入进去，才有壁垒。有壁垒，才能躺着赚钱。

白泗小林

2020-06-16

外派两年，最后提供转正。但还是因为其它原因没去成。外派最大的感受是没归属感，自己公司一共去过两次，入职一次，离职一次。

展开

作者回复: 基本都是这样的过程。不过为什么转正不去呢?

刘丹

2020-06-15

某朋友今天说：当年他月薪5000RMB, 总部一样岗位的找他哭诉，说才6000欧，外派的要给20k欧。他当时心里，一万匹草泥马飘过。

展开

作者回复: 外派高不稳定，高收入呀。而且外派的福利为0，正式员工的各种隐形收入都没体现在那6k欧上。不过，这个差距还是突破了我的想象，哈哈。

Middleware

2020-06-15

哈哈，我在自己的公司从来没有早下班，外派到甲方爸爸那里几个月，每天5点半准时下班，爽的不要不要的😂😂

展开

作者回复: 哈哈哈哈哈哈，入乡随俗，客随主便。